

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA BANK ACEH SYARIAH  
KANTOR CABANG BANDA ACEH**



**Disusun Oleh:**

**T. ALFIANSYAH  
NIM. 190603083**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2025 M/1446 H**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini

Nama : T. Alfiansyah  
NIM : 190603083  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap makalah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pelmasuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karyanya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 17 Januari 2025

Yang Menyatakan



(T. Alfiansyah)

## PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

### Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh

Disusun Oleh:

T. Alfiansyah  
NIM: 190603083

Disetujui Untuk Disidangkan Dan Dinyatakan Bahwa Isi Dan Formatnya  
Telah Memenuhi Syarat Penyelesaian Studi Pada  
Program Studi Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Pembimbing I



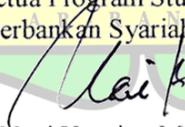
Marwiyati, SE., MM  
NIP. 197404172005012002

Pembimbing II



Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A.  
NIP. 198310282015031001

Ketua Program Studi  
Perbankan Syariah,



Dr. Nevi Hasnita, M.Ag.  
NIP. 197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja  
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Aceh  
Syariah Kantor Cabang Banda Aceh**

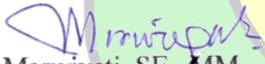
T. Alfiansyah  
NIM: 190603083

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) Dalam Bidang Perbankan  
Syariah

Pada Hari/Tanggal : Senin, 13 Januari 2025 M  
13 Rajab 1446 H

Banda Aceh  
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua

  
Marwiyati, SE., MM  
NIP. 197404172005012002  
Penguji I

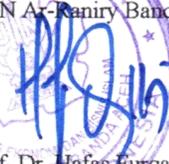
  
Dr. Hendra Syahputra, M.M.  
NIP. 197610242009011005

Sekretaris

  
Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A.  
NIP. 198310282015031001  
Penguji II

  
Eka Octavian Pranata, S.E., M.Si.  
NIP. 199810092024031001

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

  
Prof. Dr. Hafas Furgani, M.Ec.  
NIP. 198006252009011009



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN  
Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922  
Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id) Email: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : T. Alfiansyah

NIM : 190603083

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

E-mail : [alfiansyah121099@gmail.com](mailto:alfiansyah121099@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir  KKU  Skripsi .....

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA BANK ACEH SYARIAH KANTOR  
CABANG BANDA ACEH**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal :

Mengetahui,

Penulis

T. Alfiansyah

Nim: 190603083

Pembimbing I

Marwiyati, SE., MM

NIP. 197404172005012002

Pembimbing II

Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A.

NIP. 198310282015031001

## MOTTO

“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan,  
melainkan menguji kekuatan akarnya”

(Ali bin Abi Thalib

“Jangan pernah membandingkan hidupmu dengan hidup orang lain.  
Tidak ada perbandingan antara matahari dan bulan, mereka punya  
waktunya untuk bersinar”

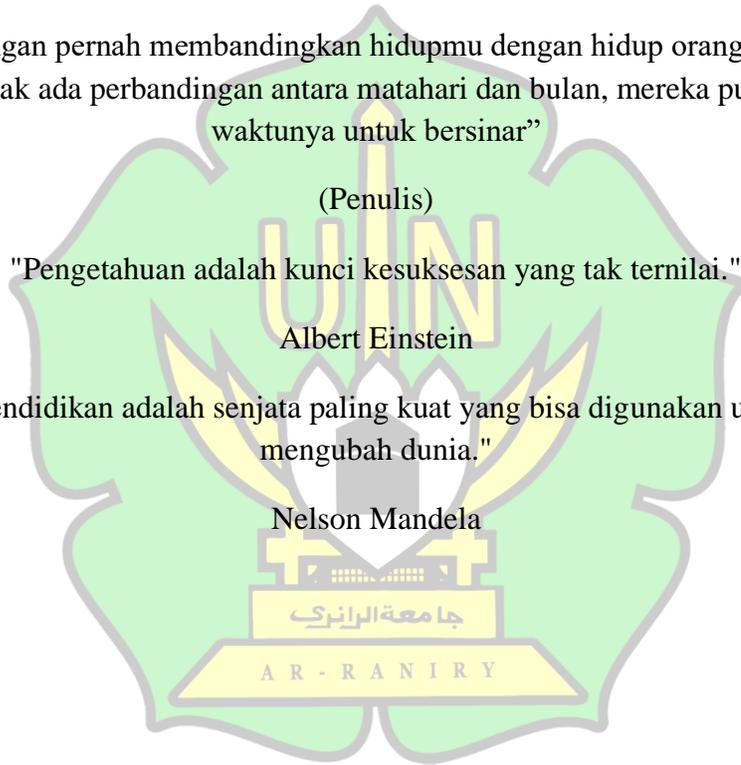
(Penulis)

"Pengetahuan adalah kunci kesuksesan yang tak ternilai."

Albert Einstein

"Pendidikan adalah senjata paling kuat yang bisa digunakan untuk  
mengubah dunia."

Nelson Mandela



## KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat beriring salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan pengikutnya, umat muslimin dan muslimat.

Syukur alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh”**. Penulis melakukan penelitian ini dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, dikarenakan hal ini bukanlah suatu proses akhir dari sebuah penulisan, akan tetapi menjadi langkah awal yang masih harus diperbaiki. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya terhormat kepada:

1. Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

2. Dr. Nevi Hasnita S.Ag., M.Ag selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah dan Ana Fitria, SE., M.Sc selaku sekretaris program studi perbankan syariah yang selalu mendukung serta memberikan semangat dalam bidang kecerdasan akademik dan spiritual.
3. Hafiizh Maulana, SP., S. HI., ME selaku ketua Laboratorium serta staf Lab Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Marwiyati, SE., MM. selaku pembimbing I dan Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A selaku pembimbing II dan Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan informasi, membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini dengan baik.
5. Dr. Hendra Syahputra, M.M. dan Eka Octavian Pranata, S.E., M.Si. selaku Penguji I dan II yang telah memberikan saran dan masukan untuk skripsi ini agar dapat diperoleh hasil yang memuaskan.
6. Pimpinan dan pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh yang telah sudi menerima penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan data yang diperlukan guna menyelesaikan skripsi dan bersedia menjadi responden pada penelitian penulis.
7. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ayahanda T. Aliyan dan Ibunda Nurlaili, juga Abang T. Sarliyanda juga adik T. Fairuz Milalli memberikan nasehat dan dorongan kepada saya agar selalu semangat dalam menyusun skripsi

sehingga peneliti dapat menyelesaikan jenjang pendidikan perguruan tinggi ini dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

8. Sahabat-sahabat terbaik saya Reval Riandha, Satria Ramadhan, T. Silva yang selalu menemani dalam suka dan duka, menghibur dan memberi solusi serta masukan selama proses penulisan skripsi agar terselesaikan dengan baik. Seluruh teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah FEBI UIN Ar-Raniry khususnya leting 19 yang memberi dukungan penuh sehingga skripsi ini cepat terselesaikan dengan tepat waktu.
9. Seluruh pihak-pihak terkait yang tidak penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan, arahan dan kerjasama demi kelancaran penyusunan skripsi ini.

Semua kebaikan yang telah dilakukan dari setiap pihak sangat berarti bagi penulis. Semoga setiap kebaikan tersebut akan dibalas oleh Allah SWT, Aamiin Yarabbal'amin. Penulis paham bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan baik dari segi penyampaian maupun penulisan. Oleh karena itu, penulis membutuhkan saran dan masukan yang bersifat membangun untuk penulisan yang lebih baik lagi kedepannya.

Banda Aceh, 3 Oktober 2024

Penulis,

T. ALFIANSYAH

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987-Nomor: 0543 b/u/1987

### 1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	أ	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	هـ	H
13	ش	Sy	28	ء	‘
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, yang terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌ِ يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌ِ وَ	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh :

*Kaifa:* كَيْفَ

*Haula:* هَؤُلَ

### 3. *Maddah*

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin
آي	<i>Fathah</i> dan alif atau ya	Ā
ي	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
ئي	<i>Dammah</i> dan ya	Ū

Contoh:

*qala* : قَالَ

*rama* : رَمَى

*qila* : قِيلَ

*yaqulu* : يَقُولُ

### 4. **Ta Marbutah (ة)** - R A N I R Y

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. *Ta marbutah* (ة) hidup

*Ta marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

- b. *Ta marbutah* (ة) mati

*Ta marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat

sukun, transliterasinya adalah h.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta *marbutah* (ة) itu ditransliterisasikan dengan h.

Contoh :

*raudah al-atfal/ raudatul atfal* : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

*al-Madinah al-Munawwarah/* : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

*al-Madinatul Munawwarah*

*Talhah*

طَلْحَةَ:

**Catatan :**

**Modifikasi**

1. Nama orang yang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M.Syuhudi Ismail, sedangkan nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh : Hamad Ibn Sulaiman, - R A N I R Y
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia , seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh Tasauf, bukan Tasawuf.

## ABSTRAK

Nama : T. ALFIANSYAH  
Nim : 190603083  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh  
Pembimbing I : Marwiyati, SE., MM  
Pembimbing II : Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A

Karyawan harus memaksimalkan pekerjaan dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, dengan jumlah responden 50 karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan (bersama-sama) variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci:** Kemampuan, Pengalaman, Produktivitas, Karyawan

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL KEASLIAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>TRANSLITERASI</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xxii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
1.5 Sistematika Pembahasan .....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Landasan Teori .....	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.1.2 Produktivitas Kerja .....	19
2.1.2.1 Jenis-Jenis Produktivitas .....	21
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ...	22
2.1.2.3 Indikator Produktivitas Kerja .....	23
2.1.3 Kemampuan Kerja .....	24
2.1.3.1 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja .....	26
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan ..	26

2.1.3.3 Indikator Kemampuan Kerja .....	27
2.1.4 Pengalaman Kerja .....	27
2.1.4.1 Tujuan Pengalaman Kerja .....	29
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja .....	30
2.1.4.3 Indikator Pengalaman Kerja .....	31
2.1.5 Penelitian Terkait .....	31
2.2 Kerangka Pemikiran .....	36
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	37
2.3.1 Pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	37
2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	39
2.3.3 Pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....	41
 <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	42
3.2 Lokasi Penelitian .....	43
3.3 Populasi dan Sampel .....	43
3.3.1 Populasi .....	43
3.3.2 Sampel .....	44
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.4.1 Sumber Data .....	45
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.5 Definisi dan Operasionalisasi Variabel .....	47
3.6 Teknik Analisa Data .....	49
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian .....	49
3.6.1.1 Uji Validitas .....	49
3.6.1.2 Uji Reliabilitas .....	50
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	51
3.6.2.1 Uji Normalitas .....	51
3.6.2.2 Uji Multikolinieritas .....	51
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas .....	52
3.6.3 Regresi Linier Berganda .....	53
3.7 Pengujian Hipotesis .....	54
3.7.1 Uji Parsial .....	54
3.7.2 Uji Simultan (Bersama-sama) .....	54
3.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	55

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	57
4.1.1	Sejarah Bank Aceh Syariah .....	57
4.1.2	Visi dan Misi Bank Aceh Syariah .....	59
4.2	Karakteristik Responden .....	59
4.2.1	Responden Menurut Jenis Kelamin .....	60
4.2.2	Responden Menurut Usia .....	60
4.2.3	Responden Menurut Masa Kerja .....	61
4.2.4	Responden Menurut Pendidikan .....	62
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian .....	62
4.3.1	Tanggapan Responden Variabel Kemampuan Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	63
4.3.2	Tanggapan Responden Variabel Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	63
4.3.3	Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan .....	65
4.4	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	66
4.4.1	Hasil Uji Validitas .....	66
4.4.2	Hasil Uji Realibitas .....	67
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	68
4.5.1	Hasil Uji Normalitas .....	69
4.5.2	Hasil Uji Multikolinieritas .....	69
4.5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	70
4.6	Hasil Regresi Linier Berganda .....	71
4.7	Hasil Uji Hipotesis .....	73
4.7.1	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	73
4.7.2	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	75
4.7.3	Hasil Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	76
4.8	Pembahasan .....	77
4.8.1	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	77
4.8.2	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	79
4.8.3	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	81

## **BAB V PENUTUP**

5.1	Kesimpulan .....	82
5.2	Saran .....	82

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>91</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>114</b>

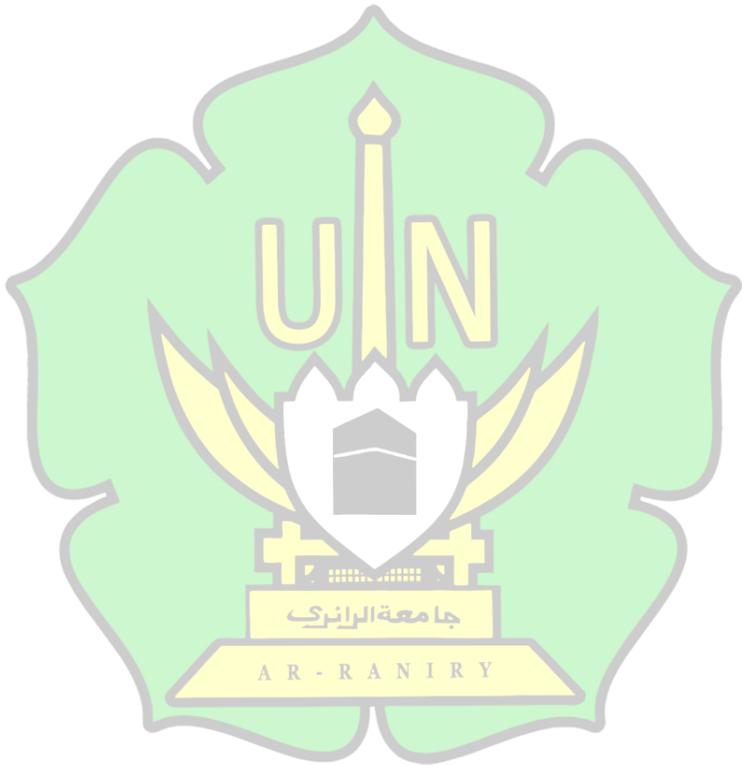


## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terkait .....	31
Tabel 3.1 Data Karyawan PT Bank Aceh Syariah Banda Aceh (2023) .....	33
Tabel 3.2 Skala Likert .....	36
Tabel 3.3 Operasionalisasi Penelitian.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Variabel Kemampuan Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (X <sub>1</sub> ) .....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas .....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	52
Tabel 4.11 Hasil Multikolinieritas .....	53
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda .....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial .....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan .....	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	58

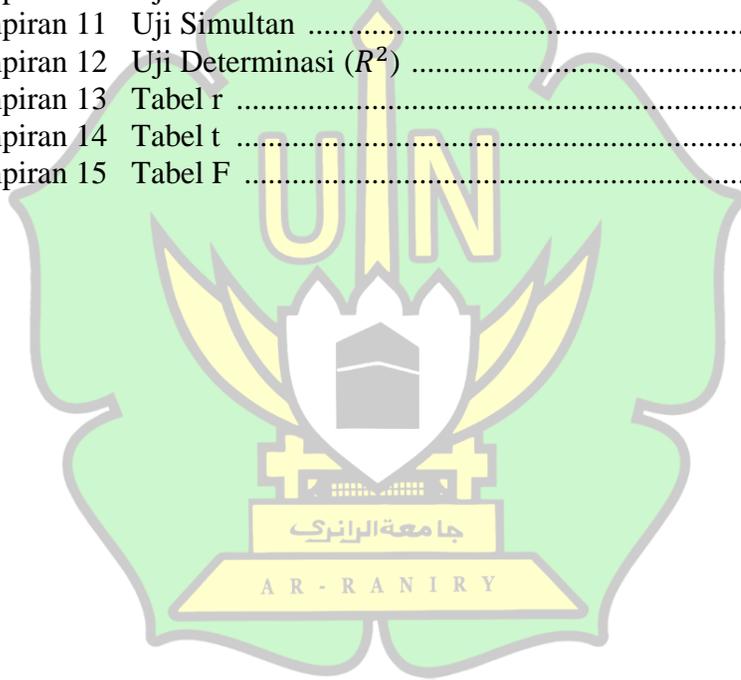
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran .....	37
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	73
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	76



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	97
Lampiran 2	Tabulasi Data .....	101
Lampiran 3	Frekuensi Karakteristik Responden .....	107
Lampiran 4	Uji Validitas .....	109
Lampiran 5	Uji Reliabilitas .....	110
Lampiran 6	Uji Normalitas .....	111
Lampiran 7	Uji Multikolinieritas .....	112
Lampiran 8	Uji Heterokedastisitas .....	112
Lampiran 9	Uji Regresi Linier Berganda .....	112
Lampiran 10	Uji Parsial .....	113
Lampiran 11	Uji Simultan .....	113
Lampiran 12	Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	113
Lampiran 13	Tabel r .....	114
Lampiran 14	Tabel t .....	117
Lampiran 15	Tabel F .....	120



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat, dan teknologi yang semakin maju menuntut perusahaan untuk mengubah berbagai aspek tata kelola perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan di tingkat nasional dan internasional, karyawan perlu beradaptasi dengan perubahan teknologi seperti munculnya teknologi baru dan cara kerja baru di perusahaan. Dalam situasi ini, perusahaan membutuhkan personel yang berpengetahuan, terampil, sangat terampil dan terlatih. Orang ini dapat memfokuskan keahliannya pada tugas dan tanggung jawabnya untuk kepentingan perusahaan. Dengan dunia bisnis yang semakin kompetitif dan teknologi yang semakin canggih, setiap perusahaan harus selalu melakukan yang terbaik dalam berbisnis. Sumber daya manusia adalah alat yang paling penting dalam perusahaan. Tujuan strategis memiliki dampak yang terdiri dari fungsi operasi, produksi, keuangan, pemasaran, dan sumber daya manusia, sehingga perusahaan perlu merencanakan tujuan strategis (Gumilar, 2018).

Mengacu pada pengertian perusahaan menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1982 yang meliputi bentuk usaha dan sekaligus jenis usaha yang menyimpulkan bahwa perusahaan adalah badan usaha yang menjalankan kegiatan dibidang perekonomian (keuangan, industri, dan perdagangan), yang dilakukan secara terus-menerus atau teratur, terang-terangan, dan

dengan tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba. Badan usaha ini bisa dijalankan oleh perorangan, persekutuan, atau badan hukum. Dengan kata lain, perusahaan adalah kegiatan ekonomi yang berupa membeli barang dan menjualnya lagi atau menyewakannya dengan tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba (Dalimunthe et al., 2023).

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang makin pesat sekarang ini menyebabkan persaingan pasar yang semakin ketat. Setiap perusahaan diuntut untuk memiliki keunggulan bersaing di bidang contohnya kualitas produk, harga bahkan sumber daya manusia yang terlatih dan professional. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan agar sumber daya manusia yang ada mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai (Rumahlaiselan & Wenas, 2018).

Menurut Haratua et al. (2023) pengembangan SDM ialah salah satu metode yang dicoba oleh organisasi/ industri buat menjadikan sumber daya manusia menjadi individu yang unggul serta kompetitif. Maka untuk mencapai tujuan dari konsep tersebut dibutuhkan sebuah pelatihan. Adapun tujuan dari pengembangan tersebut dapat di tinjau dari dua sisi yaitu sisi perusahaan dan sisi karyawan sebagai sumber daya manusia. Jika ditinjau dari sisi perusahaan maka pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk menjadikan perusahaan lebih kompetitif dan memiliki daya saing guna memperoleh profit sesuai dengan target perusahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan beberapa upaya pengembangan SDM dimulai sedari proses rekrutmen hingga evaluasi. Bila ditinjau dari sisi karyawan hingga pengembangan sumber daya manusia bisa mempersiapkan kompetensi untuk karyawan tersebut apabila dibutuhkan untuk pergantian posisi ataupun jabatan dalam jangka panjang selaku prediksi mungkin pergantian dalam warga ataupun area yang bersangkutan. Jadi dapat disimpulkan bahwa sangat penting mengadakan pengembangan sumber daya manusia untuk memberikan keunggulan kompetitif baik bagi perusahaan maupun karyawannya (Haratua et al., 2023).

Dalam mewujudkan produktivitas sumber daya manusia ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan mengelola sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan secara komprehensif diharapkan dapat menghasilkan produktifitas yang tinggi. Pengelolaan sumber daya manusia ini membutuhkan peran pimpinan sebagai arah dan tujuan organisasi dalam mengelola sumber daya untuk menghasilkan kinerja yang baik (Nasem et al., 2018).

Menurut Nadeak (2019) produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu waktu. Produktivitas kerja sebagai perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Menurut Nasem et al. (2018) bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan

masukannya serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Dalam pelaksanaannya, Produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena berapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Rahmawati et al., 2021).

Menurut Ramadhani (2020) faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan adalah kemampuan tenaga kerja terampil dan memiliki semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja memuaskan. Kemampuan kerja karyawan berkaitan dengan efektif atau tidaknya suatu pekerjaan yang dapat terselesaikan dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja suatu organisasi/instansi. Untuk mencapai tujuan organisasi/instansi yang optimal dibutuhkan kemampuan kerja karyawan yang baik. Jadi, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin baik dan meningkat pula produktivitas kerjanya. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai dan menciptakan tingkat produktivitas kerja sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya (Astuti & Khair, 2021)

Menurut Widyandari et al. (2022) kemampuan adalah satu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan bekerja dan resiko yang harus diterima. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan kerja berhubungan dengan kesanggupan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, berdasarkan kemampuan fisik yang tergantung pada usia dan kondisi kesehatannya. Tenaga kerja berbeda dalam melaksanakan tugas/program-program yang ada diorganisasi, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kemampuan masing-masing tenaga kerja.

Menurut Hasanah (2020) mengatakan bahwa kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan Tes IQ. Kemampuan terangkum dalam konsep

*human resource capability*. Dimana konsep *capability* mengandung *capacity* dan *ability*. Untuk mendukung meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, maka diperlukan adanya sarana pendukung berupa fasilitas. Jadi dalam konsep *ability*, sarana pendukung atau fasilitas merupakan sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan (Astuti & Khair, 2021). Menurut Hidayat et al. (2020) pengalaman kerja merupakan sebuah pengetahuan dan keterampilan suatu prosedur pekerjaan bagi pegawai karena terlibat dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya perkembangan usaha. Pengalaman kerja dimiliki dapat menyebabkan sebuah tingginya perkembangan usaha tersebut serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengalaman kerja selain memiliki peran penting dalam peningkatan keahlian, pengalaman juga memiliki upaya penting dalam pengembangan tingkah laku dan sikap karyawan sebagaimana diungkapkan oleh ahli psikologis, bahwa perkembangan adalah bertambahnya potensi untuk bertingkah laku. Suatu perkembangan dapat dilukiskan sebagai suatu proses yang

membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya (Akbar R, 2020).

Menurut Fauziah (2021) Bank syariah merupakan salah satu bagian dari perbankan syariah yang secara kelembagaan, kegiatan usaha serta tata cara berikut proses pelaksanaan kegiatan usahanya diatur di dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah (UU Perbankan Syariah). Kegiatan usaha yang dijalankan bank syariah memiliki tujuan besar yaitu menunjang pelaksanaan pembangunan nasional yang mana mencakup aspek keadilan, kebersamaan serta kesejahteraan masyarakat yang merata.

Menurut Sabri dan Resti (2022) prospek berkembangnya perbankan syariah di Indonesia sendiri secara garis besar dapat dilihat dari 3 (tiga) hal, (1) penduduk, masyarakat Indonesia mayoritas beragama Islam sehingga ini menjadi pemicu kuat bagi perkembangan perbankan syariah di Indonesia, (2) Sumber Daya Manusia (SDM), perkembangan perbankan di tanah air juga tidak luput dari SDM yang mengelola perbankan tersebut, banyak upaya untuk meningkatkan SDM khususnya dalam bidang hukum ekonomi syariah, dukungan dari perguruan tinggi negeri maupun

swasta yang banyak membuka jurusan tentang ekonomi syariah patut diberikan apresiasi, tentunya hal ini sangat berkontribusi dalam mempengaruhi produktivitas dan profesionalisme bank syariah itu sendiri, (3) Pemerintah, keberadaan pemerintah dalam mendukung perkembangan ekonomi syariah khususnya dalam bidang perbankan cukup besar.

Bank Aceh Syariah adalah satu-satunya bank daerah yang berguna untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Aceh. Bank Aceh berpusat di kota Banda Aceh. Permasalahan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terdapat pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh yaitu berdasarkan pengamatan peneliti terhadap kemampuan menjadi hal yang perlu diperhatikan terlihat dari karyawan yang kurang efisien, sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan tidak maksimal.

Berdasarkan observasi awal penulis dengan karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh, dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja dan juga keterampilan teknis karyawan dalam bidang perbankan, pihak bank telah melakukan pembinaan karir secara terus menerus serta memberikan juga pelatihan serta pendidikan, melalui pendidikan intern yang diselenggarakan oleh bank bekerja sama dengan lembaga-lembaga pendidikan yang profesional dibidang perbankan. Dengan adanya pembinaan karir yang diberikan oleh pihak bank, kemampuan dari karyawan akan semakin meningkat. Meningkatnya kemampuan

kerja karyawan maka akan meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Selain di pengaruhi oleh kemampuan, tingkat produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja, terlihat pada karyawan yang masih kurang mengerti pemakaian alat-alat kerja masih belum sesuai dengan yang semestinya. Hal ini mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan. Kondisi ini terjadi disinyalir karena kurangnya pengalaman kerja karyawan yang bersangkutan.

Pengalaman dan produktivitas kerja merupakan dua aspek yang saling mendukung. Namun demikian hasil observasi awal peneliti menunjukkan bahwa tidak selamanya karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lama dapat melahirkan produktivitas yang tinggi. Ada kecenderungan di Bank Aceh syariah cabang Banda Aceh bahwa lamanya masa kerja mereka memperlihatkan senioritasnya tetapi pada sisi produktivitas dalam bekerja relative rendah. Pengalaman kerja erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dimilikinya. Pengalaman kerja tidak hanya dilihat dari suatu keterampilan, keahlian, serta kemampuan yang dimilikinya saja, tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari bagaimana tingkat pengalaman kerja seseorang yang telah bekerja pada suatu kantor. Semakin tinggi tingkat pengalaman yang dimiliki seorang pegawai akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan

kualitas pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan.

Kajian yang berkaitan dengan pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan telah dilakukan oleh Hasanah (2020) mendapatkan hasil bahwa variabel kemampuan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi tingkat kemampuan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya rendahnya tingkat kemampuan rendah pula tingkat produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hidaya et al., 2020) yang berkaitan dengan pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memperoleh hasil positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. kemudian penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Khair (2021) mendapatkan hasil variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Nababan (2021) memperoleh hasil variabel kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Rimas (2021) dengan hasil penelitian variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kemudian penelitian dari Nurmega (2022) mendapatkan

hasil bahwa variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan secara simultan variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berfokus pada judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Kantor Cabang Banda Aceh”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka di ajukan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh?
3. Apakah kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah diatas, tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh dapat mengetahui dan memberikan masukan-masukan mengenai pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kantor cabang Banda Aceh.

## **1.5 Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah penyusunan penelitian, penulis menyusun sistematika sesuai dengan tata urutan dan permasalahan yang ada antara lain:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini meliputi gambaran umum yang terdiri dari latar belakang masalah penelitian yaitu pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Membahas kajian teori, berisi pembahasan umum tentang pokok bahasan, yaitu pengertian produktivitas kerja karyawan, pengertian kemampuan kerja, pengertian pengalaman kerja, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis dan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, gambaran umum variabel, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Menjelaskan gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

## BAB V : PENUTUP

Pada bab yang terakhir ini menjelaskan kesimpulan dan saran dari penelitian.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan energi yaitu bahan baku (*material*), modal (*money*), mesin (*machines*), serta energi (*energi*) dalam organisasi tersebut. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia (tenaga kerja) maka semakin baik pula pengelolaan sumber daya yang lain, dan sebaliknya semakin buruk pengelolaan sumber daya manusia maka hal itu akan berakibat pengelolaan sumber daya yang lain akan semakin buruk (Pabalik et al., 2019)

Menurut Pabalik et al. (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan investasi yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena sekalipun proses organisasi sudah didukung oleh peralatan teknologi yang canggih, tetap saja standar kinerja organisasi akan tetap tergantung kepada bagaimana sumber daya manusia yang ada mampu mengelola dan memanfaatkan semua potensi yang ada dalam organisasi tersebut.

Bukit et al. (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya

manusia, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholders. manajemen sumber daya manusia memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion, dan lain-lain.

#### **2.1.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Bukit et al. (2019) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Perencanaan Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
9. Kedisiplinan Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. Pemberhentian Merupakan putusya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

#### **2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Bukit et al. (2019) Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

### **2.1.2 Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang/ sekelompok orang guna menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu. Salah satu masalah utama yang dihadapi sebagian besar organisasi saat ini adalah kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan merupakan penilaian atas efisiensi seorang pekerja atau sekelompok pekerja. Dalam arti sebenarnya, produktivitas merupakan komponen yang secara langsung memengaruhi keuntungan perusahaan. Produktivitas dapat dievaluasi dalam kaitannya dengan output seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Biasanya, produktivitas pekerja tertentu akan dinilai relatif terhadap rata-rata karyawan yang melakukan pekerjaan serupa. Itu

juga dapat dinilai sesuai dengan jumlah unit produk atau layanan yang ditangani karyawan dalam kerangka waktu yang ditentukan. Karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada produktivitas karyawannya, oleh karena itu produktivitas karyawan menjadi tujuan penting bagi bisnis (Mahawati et al., 2021:29).

Menurut Nadeak (2019) produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu waktu. Produktivitas kerja sebagai perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas kerja naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya

Menurut Marnis (2015:9) produktivitas merupakan sasaran organisasi yang sangat penting. Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi di dalamnya terdapat praktek MSDM yang unik. Keunikan tersebut menunjuk secara khusus pada suatu keadaan dimana:

1. Organisasi membatasi peran SDM menurut tingkat partisipasinya di dalam pembuatan keputusan bisnis yang mengimplementasikan strategi bisnis.
2. Organisasi memfokuskan penggunaan sumber daya yang tersedia dicurahkan pada fungsi-fungsi SDM dalam merigatasi

setiap masalah sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan.

3. Staf SDM organisasi berinisiatif untuk membuat program dan berkomunikasi dengan manajemen lini.
4. Manajemen lini berbagi tanggung jawab untuk seluruh program SDM.
5. Staf perusahaan berbagi tanggung jawab untuk perumusan kebijakan SDM dan administrasi program pada seluruh tingkatan organisasional.

#### **2.1.2.1 Jenis-Jenis Produktivitas**

Menurut Mahawati et al. (2021:168) beberapa jenis produktivitas yang digunakan untuk menghitung produktivitas karyawan, yaitu:

1. Produktivitas parsial

Produktivitas parsial disebut juga produktivitas faktor tunggal (*single factor productivity*). Ini merupakan rasio dari output terhadap salah satu jenis input. Seperti; produktivitas karyawan diukur menggunakan produktivitas parsial dengan membandingkan input tenaga kerja berdasarkan rasio output pekerjaan yang dihasilkan.

2. Produktivitas dua faktor

Produktivitas dua faktor (*multifactor productivity*) adalah produktivitas yang bersumber dari beberapa sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan produk, yaitu modal dan tenaga kerja. Modal dan tenaga yang digunakan menghasilkan

produk dan mendatangkan keuntungan. Ini dikategorikan produktivitas.

### 3. Produktivitas total

Produktivitas total merupakan peningkatan produk yang didukung oleh seluruh faktor menghasilkan output. Ini berupa bahan baku pengerjaan produk, energi, peralatan.

#### **2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Mahawati et al. (2021:139) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

##### 2. Keterampilan (*skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat keprofesionalan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Kemampuan (*abilities*)

*Abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

4. Sikap (*attitude*)

*Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

5. Perilaku (*behaviors*) Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.

### **2.1.2.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Astuti dan Khair (2021) ada beberapa indikator produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

## 1 Kuantitas

Kuantitas kerja adalah suatu kemampuan karyawan menyelesaikan sejumlah kerja yang ditugaskan. Karyawan ini menyelesaikan pekerjaan seperti yang diharapkan. Jumlah target yang ditentukan dicapainya.

## 2 Kualitas

Kualitas adalah mutu kerja yang dihasilkan karyawan. Mutu ini memenuhi spesifikasi unsur materi produk atau jasa yang dihasilkan. Karyawan mengerjakan tugas mengikuti teknis kerja, standar operasional prosedur diikuti.

## 3 Ketepatan waktu mengerjakan suatu pekerjaan

Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan. Memaksimalkan waktu pengerjaan untuk mendapatkan output kerja.

### **2.1.3 Kemampuan Kerja**

Menurut Widyandari et al. (2022) kemampuan adalah satu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan bekerja dan resiko yang harus diterima. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan kerja berhubungan dengan kesanggupan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, berdasarkan kemampuan fisik yang tergantung pada usia dan kondisi kesehatannya. Tenaga kerja berbeda dalam melaksanakan tugas/program-program yang ada

diorganisasi, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kemampuan masing-masing tenaga kerja. Kemampuan kerja seseorang ada yang sukar untuk ditingkatkan namun ada juga yang bisa meningkat seiring berjalannya waktu (Budiyatno et al., 2022).

Menurut Jayasaputra et al. (2022) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Menurut Jayasaputra et al. (2022) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

### **2.1.3.1 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja**

Ada dua jenis kemampuan menurut Neman et al. (2024) yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.
2. Kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan**

Menurut Sulistiyor & ARN (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

### **2.1.3.3 Indikator Kemampuan Kerja**

Menurut Jayasaputra et al. (2022) pembentukan kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator antara lain:

- 1 Kemampuan teknis  
Kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2 Kemampuan konseptual  
Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi, serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan
- 3 Kemampuan hubungan interpersonal  
mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati

### **2.1.4 Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap

berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut (Gah & Syam, 2021).

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan- kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya dimasa yang akan datang. Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Disamping itu, pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Misalnya seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi atau pemindahan (Sofian & Julkarnain, 2019)

Menurut Ilham (2022) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Husain (2018) mengemukakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

#### **2.1.4.1 Tujuan Pengalaman Kerja**

Menurut Sofian dan Julkarnain (2019) ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja, berikut merupakan tujuan pengalaman kerja sebagai berikut :

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja. Dalam islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatuhan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh kepada orang yang disinyalir memiliki kemampuan padahal masih terdapat

orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat islam. Untuk menerapkan kaidah kepatuhan dan kelayakan dalam pengangkatan pegawai. Rasulullah saw pernah menolak sahabat Abu Dzar untuk dijadikan sebagai pegawai beliau, karena ada kelemahan.

#### **2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut Gah dan Syam (2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan, antara lain :

1. Latar belakang pribadi.

Latar belakang pribadi mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu..

2. Bakat dan minat.

Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*)

Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.

4. Kemampuan analitis dan manipulatif

Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.

5. Keterampilan dan kemampuan teknik

Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

#### **2.1.4.3 Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Ilham (2022) ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

- 1 Lama waktu atau masa kerja  
Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.
- 2 Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki  
Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.
- 3 Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan  
Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

#### **2.1.5 Penelitian Terkait**

Penelitian terkait digunakan untuk mencari perbandingan dan membantu mendapatkan penyusunan dalam penelitian ini. Adapun penelitian terkait mengenai motivasi dan pelatihan kerja dirangkum dalam tabel berikut ini

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terkait**

No	Nama	Judul	Metode Penelitian dan Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Afrillia et al. (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Fasilitas, Pembagian Kerja, dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Nelayan Budidaya Kuda Laut Kampung Melayu Senggarang Tanjungpinang Kota	Metode kuantitatif Variabel penelitian Pengalaman kerja ( $X_1$ ), Kemampuan kerja ( $X_2$ ), Fasilitas ( $X_3$ ) Pembagian Kerja ( $X_4$ ) Teamwork ( $X_5$ ) Produktivitas kerja karyawan (Y)	Secara persial maupun simultan variabel Pengalaman kerja, Kemampuan kerja, Fasilitas, Pembagian Kerja dan Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Menggunakan metode kuantitatif	Tempat penelitian.
2.	Hasanah (2020)	Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Majalengka	Metode kuantitatif Variabel penelitian Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) Produktivitas kerja karyawan (Y)	Variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan Kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Menggunakan variabel yang sama yaitu variabel kemampuan dan produktivitas kerja karyawan	Tempat penelitian
3	Hidaya et al. (2020)	Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai kerja di kantor sekretariat daerah kabupaten Gowa	Metode kuantitatif Variabel penelitian Pengalaman Kerja (X), Produktivitas kerja karyawan (Y)	Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten Gowa.	Menggunakan metode kuantitatif	Menggunakan jumlah variabel yang berbeda

**Tabel 2.1-Lanjutan**

No	Nama	Judul	Metode Penelitian dan Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Astuti & Khair (2021)	pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tip Top Ciputat	Metode kuantitatif Variabel penelitian pengalaman kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) Produktivitas kerja ( $Y$ )	Secara persial maupun simultan variabel pengalaman kerja dan moivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda	Menggunakan variabel motivasi
5	Edholianansyah et al. (2022)	Pengaruh kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir	Metode kuantitatif Variabel penelitian kemampuan kerja ( $X_1$ ), kreativitas ( $X_2$ ) Produktivitas kerja ( $Y$ )	Secara persial maupun simultan variabel kemampuan kerja dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Menggunakan metode kuantitatif	Tempat penelitian
6	Sari & Andriani (2022)	Pengaruh kemampuan kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo	Metode kuantitatif Variabel penelitian kemampuan kerja ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) lingkungan kerja ( $X_3$ ) Produktivitas kerja karyawan ( $Y$ )	Secara persial maupun simultan variabel kemampuan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Menggunakan variabel dependen yang sama	Menggunakan tiga variabel independen

Sumber: data diolah (2024)

Terdapat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terkait seperti penelitian yang dilakukan oleh Afrillia et al. (2019) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja,

Kemampuan Kerja, Fasilitas, Pembagian Kerja, dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Nelayan Budidaya Kuda Laut Kampung Melayu Senggarang Tanjungpinang Kota.’ Hasil penelitian ini variabel pengalaman kerja, Kemampuan kerja, Fasilitas, Pembagian Kerja dan Teamwork baik secara persial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini menggunakan metode penelitian yang sama sedangkan perbedaannya terdapat pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2020) dengan judul “Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Majalengka.” Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan Kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu variabel kemampuan dan produktivitas kerja karyawan, sedangkan perbedaannya terdapat pada tempat penelitian.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2020) dengan judul “Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai kerja di kantor sekretariat daerah kabupaten Gowa.” Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten Gowa.

Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan jumlah variabel yang berbeda.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Khair (2021) dengan judul “pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tip Top Ciputat.” Hasil penelitian ini menunjukkan secara persial maupun simultan variabel pengalaman kerja dan moivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda sedangkan perbedaannya pada variabel motivasi sedangkan penelitian ini memggunakan variabel kemampuan kerja.

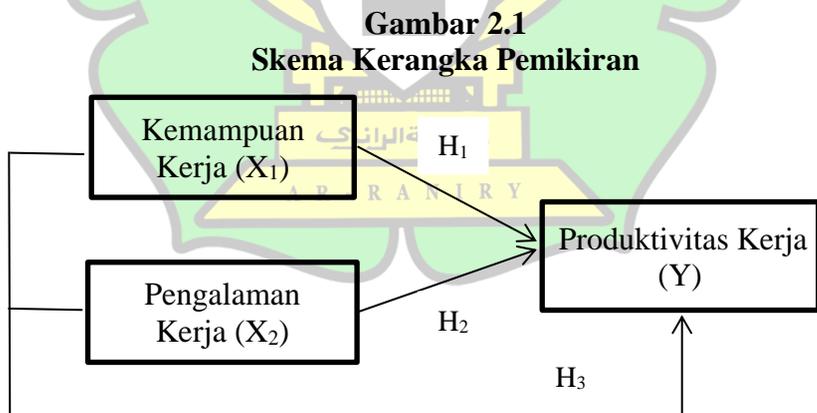
Penelitian yang dilakukan oleh Edholianansyah et al. (2022) dengan judul “Pengaruh kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir.” Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kemampuan kerja dan kreativitas secara persial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas R kerja. N Persamaan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan perbedaannya pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Andriani (2022) dengan judul “Pengaruh kemampuan kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo.” Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kemampuan kerja, pelatihan dan lingkungan

kerja secara persial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini menggunakan variabel dependen yang sama yaitu produktivitas kerja karyawan, sedangkan perbedaannya menggunakan tiga variabel independen dan penelitian ini menggunakan dua variabel independen.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2019:47) kerangka pemikiran atau kerangka konseptual merupakan jalan pemikira berdasarkan alur logika berpikira untuk memecahkan masalah penelitian, berisi tentang langkah ataupun kerangka pemecahan masalah yang harus dilakukan dalam penelitian. Berikut merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini antara lain:



Sumber: Data diolah (2024)

Keterangan:

- a. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang nantinya dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas. Dalam penelitian

ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan yang disebut sebagai variabel Y.

- b. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang nantinya mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kemampuan kerja sebagai  $X_1$  dan pengalaman kerja sebagai  $X_2$ .

### **2.3 Pengembangan Hipotesis**

Menurut Darwin et al. (2021:81) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus uji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau ingin kita pelajari. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks.

Berdasarkan latar belakang penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran maka dalam penelitian ini dapat dikemukakan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

#### **2.3.1 Pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Menurut Widyandari et al. (2022) kemampuan adalah satu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan bekerja dan resiko yang harus diterima. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan

kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Sulistiyo & R, 2021).

Kemampuan kerja berhubungan dengan kesanggupan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, berdasarkan kemampuan fisik yang tergantung pada usia dan kondisi kesehatannya. Tenaga kerja berbeda dalam melaksanakan tugas/program-program yang ada diorganisasi, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kemampuan masing-masing tenaga kerja. Kemampuan kerja seseorang ada yang sukar untuk ditingkatkan namun ada juga yang bisa meningkat seiring berjalannya waktu. Sedangkan ketrampilan merupakan salah satu unsur yang dapat dipelajari melalui pelatihan dan dapat pula berdasarkan pengalaman kerja. Tidak lupa pula dalam sebuah organisasi perlu adanya interaksi sesama karyawan, dan juga pimpinan (Budiyatno et al., 2022). Menurut Budiyatno et al. (2022) setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda. maka dari itu apabila kemampuan tidak sesuai espektasi dalam pelaksanaan tugasnya akan mempengaruhi dan menjadi salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Andriani (2022) dengan judul “Pengaruh kemampuan kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo.” Hasil penelitian ini

menunjukkan variabel kemampuan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Edholianansyah et al. (2022) dengan judul “Pengaruh kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir.” Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha<sub>1</sub>: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Menurut Sofian dan Julkarnain (2019) pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka agar mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Menurut Husain (2018) pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah

pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri

Menurut Husain (2018) pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami, dijalani, dirasa, ditanggung. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut (Ilham, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2020) dengan judul “Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai kerja di kantor sekretariat daerah kabupaten Gowa.” Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Khair (2021) dengan judul “pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tip Top Ciputat.” Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha<sub>2</sub>: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan .

### **2.3.3 Pengaruh Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Penelitian yang dilakukan oleh Afrillia et al. (2019) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Fasilitas, Pembagian Kerja, dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Nelayan Budidaya Kuda Laut Kampung Melayu Senggarang Tanjungpinang Kota. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pengalaman kerja dan kemampuan kerja simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha<sub>3</sub>: Kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka, penelitian kuantitatif sangat menekankan pada hasil yang objektif, melalui penyebaran kuesioner data bisa diperoleh dengan objektif dan di uji menggunakan proses validitas dan reliabilitas. Untuk dapat melakukan penilaian terhadap masalah yang akan diteliti, penelitian kuantitatif membagi komponen masalah dalam beberapa variabel dan setiap variabel ditentukan dengan simbol yang berbeda sesuai dengan kebutuhan atau masalah yang akan diteliti oleh peneliti (Sahir, 2021).

Penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis pendekatan induktif, Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara bermacam macam variabel, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai (Priadana & Sunarsi, 2021). Menurut Sahir (2021) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan tingkat variasi yang lebih rumit, karena meneliti sampel yang lebih banyak, akan tetapi penelitian kuantitatif lebih sistematis dalam melakukan penelitian dari awal sampai akhir. Penelitian ini akan

melihat pengaruh kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Adapun yang menjadi lokasi dalam penelitian ini adalah Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Dasar pemilihan Bank Aceh syariah karena merupakan Bank daerah yang tentunya harus meningkatkan produktivitas kerjanya, harus memberikan pelayanan yang maksimal untuk warga Banda Aceh.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian, bisa berupa manusia, gejala-gejala, benda-benda, pola sikap, tingkah laku, dan lain sebagainya yang menjadi objek penelitian. Menurut Sulaeman dan Goziyah (2019:35) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek itu. Menurut Abdullah et al. (2022:80) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari makhluk hidup, benda, gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber data yang mewakili karakteristik dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian dapat pula diartikan sebagai keseluruhan unit analisis yang ciri-

cirinya akan diduga. Unit analisis adalah unit/satuan yang akan diteliti atau dianalisis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

**Tabel 3.1**  
**Data Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh (2023)**

No	Jabatan	Jumlah
1.	Pemimpin	1
2.	Wakil Pemimpin	1
3.	Seksi Pembiayaan	1
	AO/Staf Bagian Pby Konsumer	6
	Pet. Konsumtif	5
	Rahn	1
	Adm Pby	1
4.	Seksi Penghimpunan Dana	1
	Staf Seksi Penghimpunan Dana	12
5.	Seksi Legal & PPA	1
	Staf Seksi Legal & PPA	11
6.	Seksi Operasional	1
	Teller	4
	CS	5
	Staf MIS & Rekonsiliasi	6
	Staf/Teller ATM	2
7.	Seksi Umum & SDI	1
	Staff Umum & SD	10
	Ekspedisi	1
	Supir	1
	Total	72

Sumber: Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh (2024)

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena mempunyai keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang

mewakili (Abdullah et al., 2022:80). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sulaeman & Goziah, 2019). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 72 orang.

### **3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Sumber Data**

Data merupakan keterangan ataupun informasi dalam bentuk angka maupun kategori yang berasal dari variabel yang diamati, dihitung dan diukur yang dapat menggambarkan masalah. Dengan demikian, data dapat dalam bentuk angka maupun kategori (Abdullah et al., 2022:63). Sumber data pada penelitian ini adalah data primer.

Data primer adalah informasi yang diperoleh pertama kali oleh peneliti menyangkut variabel yang menjadi tujuan utama penelitian. Data primer adalah data basis atau utama yang digunakan dalam penelitian. Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya seperti melalui wawancara, survei, eksperimen, dan sebagainya. Data primer biasanya selalu bersifat spesifik karena disesuaikan oleh kebutuhan peneliti (Balaka, 2022:21). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategi dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Abdussamad, 2021:142). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner/angket.

#### 1. Metode kuesioner/angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Fauzi et al., 2022:80). Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2019:93) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden

Tanggapan dari setiap responden terhadap pertanyaan ataupun pernyataan yang terdapat pada kuesioner dikuantifikasikan menggunakan skala likert. Menurut Fachrozi et al. (2020:46) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut ini adalah skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

<b>Interprestasi</b>	<b>Kode</b>	<b>Skala</b>
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono, (2013:93)

### **3.5 Definisi dan Operasionalisasi Variabel**

Definisi operasional sebagai penjabaran variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian hingga menjadi bersifat operasional sehingga bisa diukur dengan alat ukur penelitian. Definisi operasional harus dapat menjelaskan arti variabel dan cara pengukuran variabel secara spesifik yang tersusun dalam bentuk matrik (berisi nama variabel, deskripsi variabel, alat dan cara pengukuran, skala ukur dan hasil ukur) Definisi operasional bertujuan untuk membatasi ruang lingkup variabel, menyamakan persepsi sehingga memudahkan serta menjaga konsistensi peneliti dalam melakukan pengumpulan, pengukuran dan analisis data menjadi efisien (Abdullah et al., 2022:56)

Berikut ini adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Variabel Independen (X)

Variabel bebas/independent variables: variabel yang nilainya mempengaruhi perubahan variabel dependent

(variabel terikat), jenis variabel ini dapat dimanipulasi, variabel ini disimbolkan dengan lambang “X” (Abdullah et al., 2022:56). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan pengalaman kerja.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat/dependent variables: variabel yang nilainya dipengaruhi atau tergantung pada nilai variabel independent (variabel bebas). Variabel ini dilambangkan dengan simbol “Y” (Abdullah et al., 2022:56). Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kemampuan Kerja (X <sub>1</sub> )	kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut (Pratama & Wardani, 2017).	1 Kemampuan teknis 2 Kemampuan konseptual 3 Kemampuan hubungan interpersonal (Syardianto, 2014).	Likert
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu	1 Lama waktu atau masa kerja 2 Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3 Penguasaan terhadap	Likert

**Tabel 3.3-Lanjutan**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
	berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Gah & Syam, 2021).	pekerjaan dan peralatan (Ilham, 2022).	
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang/sekelompok orang guna menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu. Salah satu masalah utama yang dihadapi sebagian besar organisasi saat ini adalah kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan merupakan penilaian atas efisiensi seorang pekerja atau sekelompok pekerja (Mahawati et al., 2021:29).	1 Kuantitas 2 Kualitas 3 Ketepatan waktu mengerjakan suatu pekerjaan ((Astuti & Khair, 2021a).	Likert

Sumber: Data Diolah (2024)

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

##### 3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2019:97) validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ ketepatan/ kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa

yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total. Skor total sendiri adalah skor yang diperoleh dari penjumlahan skor item untuk instrumen tersebut

Menurut Slamet dan Wahyuningsih (2022) kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan (dinyatakan valid).
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel atau  $r$  hitung negatif, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi (dinyatakan tidak valid).

### **3.6.1.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dapat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Fauzi et al., 2022:92)

Menurut Slamet dan Wahyuningsih (2022) kriteria pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah sebagai berikut: Apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60, maka item pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (*reliable*). Apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $<$  0,60, maka item pertanyaan dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (*not reliable*).

### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.2.1 Uji Normalitas**

Menurut Sahir (2021:69) uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Menurut Purba et al. (2021) untuk mendapatkan hasil yang valid dari uji asumsi klasik, maka perlu diketahui apakah data tersebut sudah berdistribusi normal. Beberapa cara yang digunakan untuk mengetahui apakah data telah berdistribusi normal yaitu dengan uji Kolmogorov - smirnov, uji Histogram dan uji Probability Plot.

Menurut Purba et al. (2021) data berdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-smirnov adalah jika hasil pengujian didapat nilai  $asympt.sig (2 - tailed) > 0,05$ , data berdistribusi normal berdasarkan uji Histogram adalah jika hasil pengujian didapat sebuah grafik histogram berbentuk lonceng sempurna sedangkan data normal menurut uji Probability Plot adalah jika hasil pengujian data atau didapat titik-titik menyebar sepanjang garis diagonal. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Data tidak berdistribusi normal.

$H_a$  : Data berdistribusi normal.

#### **3.6.2.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda. Uji multikolinieritas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika antar variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak orgonal. Variabel orgonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Effiyaldi et al., 2022).

Menurut Purba et al. (2021) untuk mengetahui apakah terdapat gejala korelasi antara variabel-variabel bebas adalah dengan melakukan uji multikolinearitas. Jika berdasarkan hasil uji multikolinearitas didapat nilai *Tolerance* > 0,01 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas. Sehingga dirumuskan hipotesis dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Ho : Model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Ha : Model regresi terjadi multikolinearitas.

### **3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dilakukan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara uji scatter plot dan uji glesjer. Berdasarkan hasil uji scatter plot jika didapat titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola maka disimpulkan tidak terjadi kesamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas Jika hasil uji glesjer didapat hasil nilai signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan

pada model regresi tidak terjadi kesamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Purba et al., 2021).

Sehingga dirumuskan hipotesis dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut (Purba et al., 2021):

Ho : Model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas

Ha : Model regresi terjadi heteroskedastisitas

### 3.6.3 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen (Sahir 2021:52). Menurut Purba et al. (2021) analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Beberapa pengaruh yang dihasilkan dari hasil pengolahan data ini yaitu:

- 1) pengaruh positif dan signifikan
- 2) pengaruh positif dan tidak signifikan
- 3) pengaruh negatif dan signifikan serta
- 4) pengaruh negatif dan tidak signifikan.

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + e$$

(3.1)

Dalam penelitian ini formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$PKK = \alpha + \beta_1 KK + \beta_2 PK + e$$

Keterangan:

PKK = variabel terikat/Y (Produktivitas kerja karyawan)

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = koefisien regresi  $X_1$  dan  $X_2$

KK = variabel bebas/ $X_1$  (Kemampuan kerja)

PK = variabel bebas/ $X_1$  (Pengalaman kerja)

e = eror

### **3.7 Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.1 Uji Parsial (Uji t)**

Menurut Purba et al. (2021) uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat didapat dengan melakukan uji t. Jika hasil uji t didapat nilai t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Menurut Sahir (2021:53) uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0$ : t hitung  $\leq$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

$H_a$ : t hitung  $>$  t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

#### **3.7.2 Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Sahir (2021:53) pengujian F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama

(simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka Fhitung dengan Fhitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  di mana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0$  : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

$H_a$  : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

### **3.7.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan  $R^2$  pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021:54).

Koefisien Determinasi adalah angka yang menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.  $R^2$  mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan, apabila koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati satu

(1) berarti terdapat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai range antara 0 sampai 1 ( $0 \leq r^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila ( $R^2$ ) mendekati (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah (Setiawati, 2021).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Bank Aceh Syariah**

Berdirinya PT. Bank Pembangunan Daerah Aceh tepatnya Jl. Mr. Mohd. Hasan No. 89 Batoh, Lamcot, Kec. Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar, Aceh yang sebelum menjadi Perseroan Terbatas merupakan prakarsa dari Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Aceh). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan. Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama “PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp25.000.000 ([www.bankaceh.co.id](http://www.bankaceh.co.id), 2024).

Dengan ditetapkannya Undang-undang No. 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, semua Bank milik Pemerintah Daerah yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut. Untuk memenuhi ketentuan ini maka pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh membuat Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum

berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh ([www.bankaceh.co.id](http://www.bankaceh.co.id), 2024).

Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda), yaitu mulai Perda No.10 tahun 1974, Perda No. 6 tahun 1978, Perda No. 5 tahun 1982, Perda No. 8 tahun 1988, Perda No. 3 tahun 1993 dan terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor : 2 Tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999 ([www.bankaceh.co.id](http://www.bankaceh.co.id), 2024).

Perubahan bentuk badan hukum menjadi Perseroan Terbatas ditetapkan dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No. 55 tanggal 21 April 1999, bernama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT Bank BPD Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan Nomor C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999. Dalam Akte Pendirian Perseroan ditetapkan modal dasar PT Bank BPD Aceh sebesar Rp150 miliar. Bank juga memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia No. 6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip

syariah tersebut pada 5 November 2004 ([www.bankaceh.co.id](http://www.bankaceh.co.id), 2024).

#### **4.1.2 Visi dan Misi Bank Aceh Syariah**

##### **a. Visi**

Menjadi Bank syariah terdepan dan terpercaya dalam pelayanan di Indonesia.

##### **a. Misi**

1. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangun daerah.
2. Memberi layanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sector usaha kecil, menengah, sector pemerintah, maupun korporasi.
3. Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan stakeholders untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif (syumul).
4. Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.
5. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh ([www.bankaceh.co.id](http://www.bankaceh.co.id), 2024).

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Data responden yang peneliti dapatkan yaitu dengan menyebarkan kuesioner atau angket. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh yang berjumlah 72 orang. Namun hanya 50 karyawan yang mengisi dan

mengembalikan kuesioner sehingga responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan.

#### 4.2.1 Responden Menurut Jenis kelamin

Dalam penelitian ini responden yang ambil adalah karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	28	56%
2.	Perempuan	22	46%
Total		50	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 maka diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 28 orang dengan persentase 56% Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang dengan persentase 46% .

#### 4.2.2 Responden Menurut Usia

Dalam penelitian ini responden yang ambil adalah karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan usia sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	< 20	1	2%
2.	21-30	4	8%
3.	31-40	22	44%
4.	41-50	22	44%
5.	> 51	1	2%
Total		50	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang berusia < 20 sebanyak 1 orang dengan persentase 2%, responden 21-30 tahun sebanyak 4 Orang dengan persentase 8%, responden yang usia 31-40 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 44%, responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 22 dengan persentase 44%, dan responden >51 tahun berjumlah 1 dengan persentase 2%.

#### 4.2.3 Responden Menurut Masa Kerja

Dalam penelitian ini responden yang ambil adalah karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1-2 tahun	1	2%
2.	3-4 tahun	4	8%
3.	5-7 tahun	14	28%
4.	8-10 tahun	17	34%
5.	> 11 tahun	14	28%
Total		50	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang masa kerjanya 1-2 tahun memiliki jumlah sebanyak 1 orang dengan persentase 2%, kemudian responden yang masa kerjanya 3-4 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 8%. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja 5-7 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 28%, kemudian 8-10 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 34%, dan >11 tahun berjumlah 14 dengan persentase 28%.

#### 4.2.4 Responden Menurut Pendidikan

Dalam penelitian ini responden yang ambil adalah karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/MA	5	10%
2.	D-III	33	66%
3.	Sarjana/Pasca	12	24%
Total		50	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden berpendidikan D-III berjumlah 33 orang dengan persentase 66%, responden yang pendidikan sarjana/pasca berjumlah 12 orang dengan persentase 24%. sedangkan responden yang berpendidikan SMA/MA berjumlah 5 orang dengan persentase 10%

#### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

##### 4.3.1 Tanggapan Responden Variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ )

Adapun tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kemampuan kerja diuraikan pada tabel 4.5 sebagai berikut.

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ )**

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian				
			STS	TS	KS	S	SS

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian					
			STS	TS	KS	S	SS	Mean
KK1	1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan pengetahuan dan teknik yang diperoleh dari pelatihan	-	-	-	36	14	4,28

**Tabel 4.5-Lanjutan**

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian					
			STS	TS	KS	S	SS	Mean
	2	Saya mampu mamahami dengan baik segala sistem kerja diperusahaan	-	-	-	31	19	4,38
KK2	3	Saya memahami pekerjaan baik tentang karakteristik dan kondisi kerja	-	-	-	32	18	4,36
	4	Saya mampu memahami kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik	-	-	-	29	21	4,42
KK3	5	Saya mampu bekerja sama dengan tim	-	-	-	30	20	4,40
	6	Saya mudah bersosialisasi dengan baik	-	-	-	28	22	4,44
Rerata								4,38

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa hasil mean yang tertinggi pada pernyataan variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) adalah pernyataan ke 6 yaitu 4,44 dan hasil mean yang terendah adalah pernyataan ke 1 yaitu 4,28. Sedangkan rerata untuk variabel kompensasi adalah 4,38 dimana dapat diketahui bahwa semua responden setuju dengan pernyataan yang telah diajukan untuk variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) pada penelitian ini.

#### 4.3.2 Tanggapan Responden Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Adapun tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel pengalaman kerja diuraikan pada tabel 4.6 sebagai berikut.

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)**

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian					Mean
			STS	TS	KS	S	SS	
PK1	1	Masa kerja saya bekerja diperusahaan memudahkan saya dalam bekerja	-	-	-	29	21	4,42
	2	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman seseorang	-	-	-	26	24	4,48
PK2	3	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan	-	-	-	29	21	4,42
	4	Pengalaman yang saya miliki membantu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	-	-	-	32	18	4,36
PK3	5	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan	-	-	-	35	15	4,30
	6	Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja dapat bekerja lebih baik	-	-	-	28	22	4,44
Rerata							4,40	

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa hasil mean yang tertinggi pada pernyataan variabel pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) adalah pernyataan ke 2 yaitu 4,48 dan hasil mean yang terendah adalah

pernyataan ke 5 yaitu 4,30. Sedangkan rerata untuk variabel kompetensi ( $X_2$ ) ialah 4,40, dimana responden banyak yang setuju dengan pernyataan yang diajukan untuk variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) pada penelitian ini.

### 4.3.3 Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Adapun tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel produktivitas kerja karyawan diuraikan pada tabel 4.7 sebagai berikut.

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $X_1$ )**

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian					Mean
			STS	TS	KS	S	SS	
PKK1	1	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang ditugaskan	-	-	-	38	12	4,24
	2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target yang telah ditetapkan	-	-	-	36	14	4,28
PKK2	3	Hasil kerja yang dilakukan semakin meningkat dari hari sebelumnya	-	-	-	32	18	4,36
	4	Saya akan selalu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengembangan diri saat bekerja	-	-	-	33	17	4,34
PKK3	5	Saya menargetkan pekerjaan sesuai dengan arahan dan ketetapan yang ditetapkan	-	-	-	32	18	4,36

		perusahaan						
	6	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik agar sesuai target yang ditetapkan	-			26	24	4,48
Rerata								4,34

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil mean yang tertinggi pada pernyataan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) adalah pernyataan ke 6 yaitu 4,48 dan hasil mean yang terendah adalah pernyataan ke 1 yaitu 4,24. Sedangkan rerata untuk variabel produktivitas kerja karyawan (Y) ialah 4,34, dimana responden banyak yang setuju dengan pernyataan yang diajukan untuk variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### 4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah pernyataan kuesioner/angket. Hasil uji validitas juga dapat digunakan untuk melihat relavan atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner/angket. Jumlah responden (N) pada penelitian ini yaitu 50 responden, sehingga nilai  $r_{tabel}$  untuk penelitian ini adalah 0.2787. Berikut ini adalah hasil dari pengujian validitas setiap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner/angket pada penelitian ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Kode Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	KK1	0.818	0.2787	Valid

2	KK2	0.845	0.2787	Valid
3	KK3	0.789	0.2787	Valid
4	KK4	0.809	0.2787	Valid
5	KK5	0.751	0.2787	Valid
6	KK6	0.818	0.2787	Valid
7	PK1	0.734	0.2787	Valid
8	PK2	0.794	0.2787	Valid
9	PK3	0.771	0.2787	Valid
10	PK4	0.721	0.2787	Valid

**Tabel 4.8-Lanjutan**

No	Kode Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
11	PK5	0.740	0.2787	Valid
12	PK6	0.684	0.2787	Valid
13	PKK1	0.785	0.2787	Valid
14	PKK2	0.861	0.2787	Valid
15	PKK3	0.818	0.2787	Valid
16	PKK4	0.849	0.2787	Valid
17	PKK5	0.800	0.2787	Valid
18	PKK6	0.760	0.2787	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa setiap instrumen variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) memperoleh nilai yang dapat dinyatakan valid. Validnya suatu pernyataan dapat diketahui dengan melihat  $r_{tabel}$  dan hasilnya menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dan hasilnya adalah valid.

#### 4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan konsistensinya sebuah indikator. Uji reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui apakah sebuah pernyataan itu konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabelnya suatu variabel jika nilai dari *coefficient cronbach's alpha*  $> 0,60$ . Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

**Tabel 4.9**

### Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,60	0,926	Reliabel
X <sub>2</sub>		0,835	Reliabel
Y		0,897	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

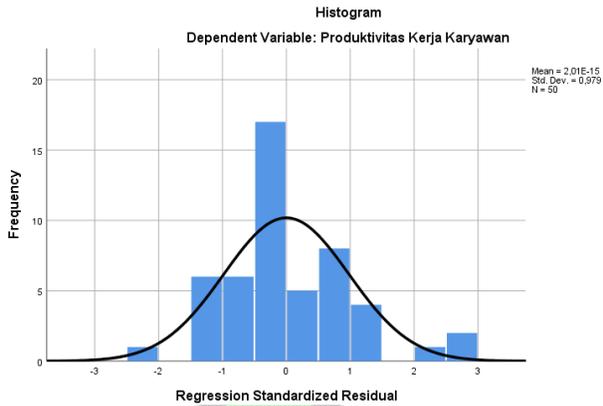
Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach Alpha* untuk variabel kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) adalah 0,926, variabel pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,835 dan untuk variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,897. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai *Cronbach Alpha* >0,60, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam indikator yang digunakan pada variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> variabel Y merupakan alat ukur yang reliabel.

#### 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi dari variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila hasil pengujian berdistribusi secara normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas yang digunakan adalah dengan melihat grafik histogram dan *probability plot*. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini.

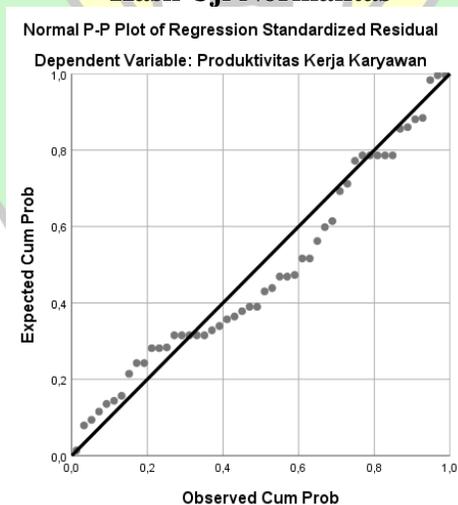
**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram tersebut melengkung dengan standar normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal atau dengan kata lain grafik histogram tersebut memberikan pola yang berdistribusi normal.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Berdasarkan hasil diagram *probability plot* (P-Plot) diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang ada didalam diagram tersebut

mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

#### 4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat hasil analisis regresi dari variabel independen, yang terdiri dari dua variabel atau lebih. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara masing-masing variabel independen. Hasil model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadinya korelasi antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dengan melihat angka *Tolerance* atau nilai VIF (*variance inflation factor*), dikatakan bebas dari multikolinieritas jika mempunyai nilai VIF <10 atau mempunyai angka *Tolerance* >0,1. Berikut ini merupakan hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kemampuan kerja ( $X_1$ )	0,998	1,002
Pengalaman kerja ( $X_2$ )	0,998	1,002

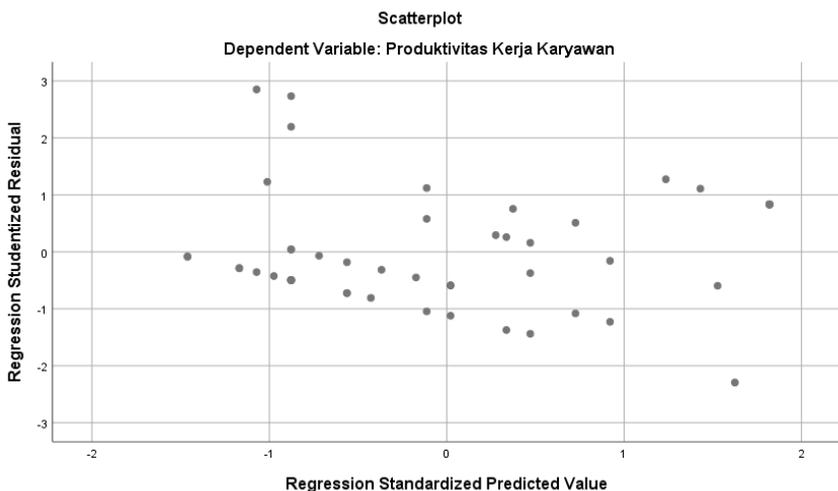
Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) adalah >0,1 yaitu 0,998 dan VIF (*variance inflation factor*) untuk variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) adalah <10 yaitu 1,002, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, jika penyebaran data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.3.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa didalam grafik *scatterplot* penyebaran titik-titik tidak beraturan dan tidak membentuk sebuah pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga

model regresi layak digunakan untuk menganalisis variabel kompensasi, kompetensi dan produktivitas kerja karyawan.

#### 4.6 Hasil Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh independen terhadap variabel dependen. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Dalam penelitian ini variabel independen adalah kemampuan kerja dan pengalaman kerja dan variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen, dalam penelitian ini variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan. Berikut merupakan hasil dari uji regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	13,767	4,310
	Kemampuan kerja	-,129	,111
	Pengalaman kerja	,593	,125

a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (4.1)$$

$$Y = 13,767 - 0,129X_1 + 0,593X_2$$

Keterangan:

$$Y = \text{Produktivitas Kerja Karyawan}$$

$X_1$  = Kemampuan kerja

$X_2$  = Pengalaman kerja

$b_1$  = Koefisien Kemampuan kerja

$b_2$  = Koefisien Pengalaman kerja

$a$  = Konstanta

1. Konstan ( $a$ ) persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah 13,767. Artinya bahwa jika variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan atau konstan, maka besarnya nilai produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 13,767.
2. Nilai koefien variabel Kemampuan kerja ( $X_1$ ) sebesar - 0,129. Artinya apabila kemampuan kerja bertambah satu-satuan maka produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) akan menurun sebesar - 0,129 atau 12,9%.
3. Nilai koefisien variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,593. Artinya apabila pengalaman kerja bertambah satu-satuan maka produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,593 atau 59,3%.

4.

#### **4.7 Hasil Uji Hipotesis**

##### **4.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel indenpenden lainnya konstan. Pemanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan

sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak.
- b. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Untuk mengetahui nilai t tabel pada penelitian ini maka dapat kita gunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k = 50 - 3 = 47$$

dimana: n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Hasil dari perhitungan uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,767	4,310		3,194	,003
kemampuan kerja	-,129	,111	-,138	-1,155	,254
Pengalaman kerja	,593	,125	,566	4,737	,000

a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa:

1. Nilai t hitung untuk variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) adalah -1,155 sedangkan t tabelnya adalah 2,011. Dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel yaitu  $-1,55 < 2,011$  dan tingkat signifikan sebesar 0,254 yaitu  $> 0,05$  (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) adalah 4,737 sedangkan t tabelnya adalah 2,011. Dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu  $4,737 > 2,011$  dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu  $< 0,05$  (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 4.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji kelayakan model yang dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F hitung dengan F tabel. Kriteria F hitung adalah sebagai berikut:

- a. Jika F hitung  $<$  F tabel berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Jika F hitung  $>$  F tabel berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil dari perhitungan uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,414	2	42,707	11,652	,000 <sup>b</sup>

	Residual	172,266	47	3,665		
	Total	257,680	49			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi						

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa perhitungan yang telah dilakukan memperoleh F hitung sebesar 11,652 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan F tabel dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

$$(N1) = df1 = k-1 = 3-1 = 2$$

$$(N2) = df2 = n-k = 50-3 = 47$$

Maka dapat diketahui nilai F tabel untuk penelitian ini adalah 3,195. Dimana nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 4.7.3 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinan digunakan untuk menguji hubungan variabel independen kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Berikut ini merupakan hasil uji determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>
----------------------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576 <sup>a</sup>	,331	,303	1,91448
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0,303. Hal ini menunjukkan bahwa 0,303 atau 30% variabel independen dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan pengalaman kerja yang dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 70% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

## 4.8 Pembahasan

### 4.8.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara parsial yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) memperoleh nilai t hitung sebesar -1,115 sedangkan t tabelnya adalah 2,011. Dengan ini dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel yaitu  $-1,115 < 2,011$  dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,254 yaitu diatas 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  dapat ditolak, yang artinya variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Menurut Jayasaputra et al. (2022) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang

diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Kemampuan kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh umumnya sudah pada kategori tinggi. Alasan mengapa kemampuan kerja karyawan di bank tersebut dapat dikategorikan tinggi adalah adanya pelatihan dan pengembangan karyawan, seleksi rekrutmen yang ketat, motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi, penerapan prinsip syariah yang kuat, adanya peningkatan teknologi dan sistem informasi, memiliki kepemimpinan yang efektif, budaya kerja yang positif dan tanggung jawab serta kepercayaan. Hal ini tercerminkan dalam kualitas pelayanan, pelayanan produk perbankan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun sebagian besar karyawan pernah melakukan kesalahan dalam bekerja, dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu tekanan kerja dan *deadline*, *human error*, komunikasi yang tidak efektif, faktor pribadi dan sistem/teknologi yang tidak optimal. Maka, meskipun karyawan memiliki kemampuan kerja yang tinggi, faktor eksternal seperti beban kerja, komunikasi dan pengelolaan stres perlu diperhatikan untuk

meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Dari pihak manajemen perusahaan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawan agar kemampuan karyawan bisa lebih baik lagi dan atasan juga dapat melakukan pemantauan yang lebih baik agar tidak terjadi kesalahan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrillia et al. (2019), Edholianansyah et al. (2022) dan Sari dan Andriani (2022) yang menyatakan menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

#### **4.8.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara parsial yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 4,737 sedangkan  $t$  tabelnya adalah 2,011. Dengan ini dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel yaitu  $4,737 > 2,011$  dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu dibawah 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a2}$  dapat diterima, yang artinya variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

Menurut Ilham (2022) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Husain (2018)

mengemukakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Hal ini dikarenakan karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh memiliki pengetahuan dan keterampilan terhadap kuantitas dan juga kualitas kerja. Pengalaman kerja dapat mencerminkan kemampuan kerja karyawan ditempat kerja sebelumnya dan juga dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hidayat et al. (2020) yaitu variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya bagus sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada

penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Khair (2021) juga memiliki hasil pengujian yang sama yaitu variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dapat menguasai setiap pekerjaan yang diberikan.

#### **4.8.3 Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara simultan yang telah diteliti oleh penulis dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) memperoleh nilai F hitung sebesar 11,652 dan F tabelnya adalah 3.195. dengan ini dapat diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yaitu  $11,652 > 3,195$  dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu dibawah 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  dapat diterima dimana variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kemampuan para karyawan dan juga banyaknya pengalaman yang sudah dimiliki oleh para karyawan maka semakin meningkat pula produktivitas

kerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 30%, sedangkan sisanya 70% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti fasilitas kerja, pembagian kerja, teamwork (Afrillia et al., 2019), motivasi (Hasanah, 2020), kreativitas (Edholianansyah et al., 2022), pelatihan dan lingkungan kerja (Sari & Andriani, 2022).



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

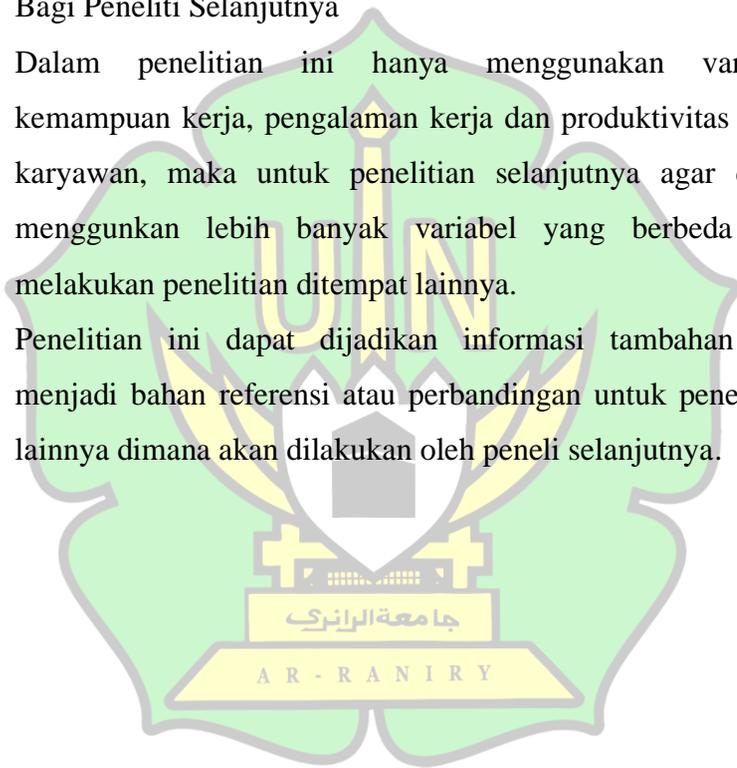
Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan dengan data yang telah diperoleh, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel yaitu  $-1,115 < 2,011$ .
2. Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $4,737 > 2,011$ .
3. Kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel yaitu  $11,652 > 3,195$ .

#### **5.2 Saran**

Penulisan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Untuk ini penulis memberikan beberapa saran sebagai gambaran bahan pertimbangan dan dapat melengkapi penelitian selanjutnya. Berikut ini merupakan saran yang diberikan oleh penulis:

1. Bagi Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh  
Berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus bisa menjaga produktivitas dengan memperhatikan dan meningkatkan sarana dan prasarana yang diberikan kepada karyawan sehingga konsisten dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel kemampuan kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan, maka untuk penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan lebih banyak variabel yang berbeda dan melakukan penelitian ditempat lainnya.
3. Penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan dan menjadi bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian lainnya dimana akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra (ed.)). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (1st ed.). Syakir Media Press.
- Afrillia, P., Akhirman, & Sofia, M. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Fasilitas, Pembagian Kerja, Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Nelayan Budidaya Kuda Laut Kampung Melayu Senggarang Tanjungpinang Kota. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji*, 2(2), 1–15.
- Akbar R. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kantor Cabang Polewali. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Astuti, W., & Khair, O. I. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Business Management Journal*, 17(2), 193–202.
- Astuti, W., & Khair, O. I. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt . Tip Top Ciputat. *Jurnal Business Management*, 17(2), 193–202.
- Balaka, M. Y. (2022). *Metode penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Budiyatno, D., Subijanto, & Utari, W. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis*,

*Kewirausahaan*, 9(2).

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (pertama). Zahir Publishing.
- Dalimunthe, N., Azhari, A. K., Wahyudi, I. H., Syahfitri, M., & Adila, P. (2023). Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(3), 83–106.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sorman, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Median Sains Indonesia.
- Edholianansyah, Usman, B., Heryati, & Suhada. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(2), 247.
- Effiyaldi, Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (Jumanage)*, 1(2), 94–102.
- Fachrozi, I., Boru, M. J., Masgumelar, N. K., Lestariningsih, N. D., Mustafa, P. S., Romadhana, S., Prasetyo, T. B., Victoria, A., Ardiyanto, D., Rodriquez, E. I. S., Gusdiyanto, H., Maslacha, H., & Hutama, H. A. (2020). Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Olahraga. In *Malang*.
- Fauzi, A., Zonyfar, C., Nuraini, R., Purnia, D. S., Setyawati, I., Evi, T., Dian, S., Permana, H., & Sumartiningsih, M. S. (2022). *Metodologi Penelitian*. Cv. Pena Persada.
- Fauziah, S. (2021). Optimalisasi Fungsi Dan Kedudukan Bank

Syariah dalam upaya Mewujudkan Integrasi Keuangan Komersial dan Sosial Islam. *Jurnal Magister Hukum Ekonomi Syariah*, 5(2), 153–162.

Gah, D. Z. R., & Syam, A. H. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 123–136.

Gumilar, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 55–63.

Haratua, C. S., Thilal, D. R., & Cahyani, W. D. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan Pt. Rahardja Ekalancar). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 923–935.

Hasanah, A. S. (2020). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kabupaten Majalengka. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 3(1), 85–92.

Hidaya, N., Burhanuddin, & Tahir, N. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. *Jurnal Unismus*, 1(3), 1071–1085.

Husain, B. A. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (PT Bank Negara Indonesia TBK Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(2), 1–20.

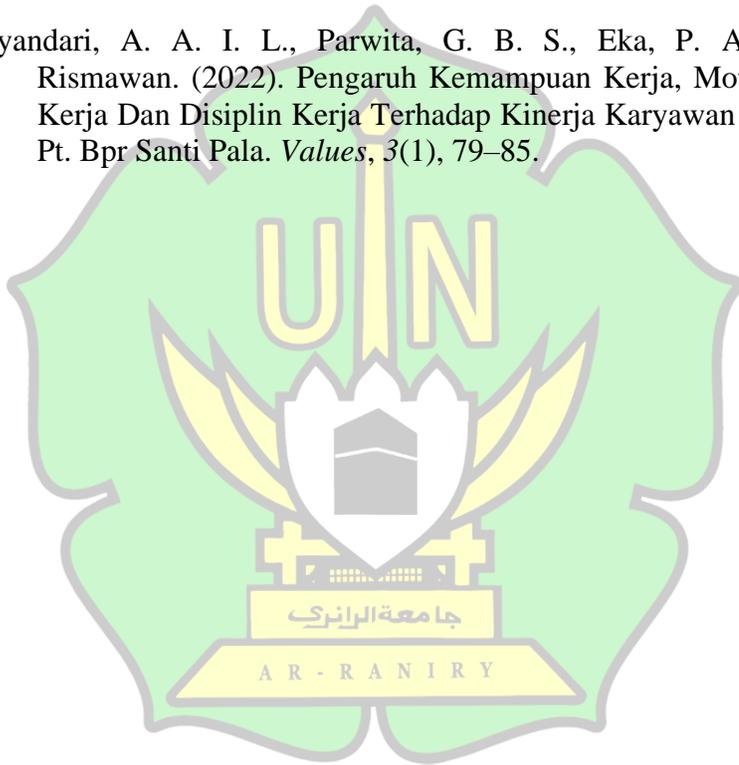
Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20.

- Jayasaputra, F., Henry, J., & Pongtiku, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 13(2), 92–105.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Kurniawan, I. S., & Rimas, M. E. (2021). The Effect Of Work Environment , Motivation , And Work Experience On Employee Productivity Of Kud. *Jurnal Ekonomi*, 17(2), 236–247.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., & Fitriyatnur, Q. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Marnis, P. (2015). *Manajemna Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Nababan, F. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Karyawan Pt. Banua Megah Sejahtera. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin*, 17(2), 153–165. A R - R A N I R Y
- Nadeak, B. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. UKI Press.
- Nasem, Arifudin, O., Cecep, & Taryta, T. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan stit rakeyan santang karawang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3).

- Neman, T., Moses, M., & Linda, S. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 82–90.
- Nurmega. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Latihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desadaerah Tertinggal Dan Transmigrasi Makassar. *Jurnal Online Manajemen Elpei (JOMEL)*, 2(2), 357–367.
- Pabalik, D., Suaib, H., Helmi, N., & Purwanti, N. (2019). *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja*. 2(2), 99–109.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja ( Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Pascal Books.
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abadi*, 5(2), 202–208.
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia. *Junal Manajemen*, 15(2), 317–328.
- Ramadhani, R. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara. *Journal Ilmu Pemerintahan*, 6(4), 2069–2080.

- Rumahlaiselan, A., & Wenas, R. S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3783–3792.
- Sabri, & Resti, O. (2022). Produk dan jasa bank syariah dalam kajian literatur. *Jurnal Manageable*, V(2), 1–8.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Penebit KBM Indonesia.
- Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 2935–2943.
- Sejarah singkat perusahaan bank aceh diakses 19 April 2024. <https://bankaceh.co.id/sejarah-singkat>
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58.
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Dutagriya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 142–149.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta,.
- Sulaeman, A., & Goziyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bahasa dan Sastra*. Penerbit Edu Pustaka Jakarta.

- Sulistiyo, A., & R, W. F. (2021). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja , Insentif , Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT . Nayati Indonesia Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 27(2).
- Syardianto. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 3(1), 50–63.
- Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., Eka, P. A., & Rismawan. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Santi Pala. *Values*, 3(1), 79–85.



<https://bankaceh.co.id/sejarah-singkat/>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER

#### PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BANDA ACEH

Yth,

Bapak/Ibu/Sdr/Sdri.

Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh

Di tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini::

Nama : T. ALFIANSYAH

Nim : 190603083

Program studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul skripsi “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh”. Penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan bagi responden. Semua informasi dari hasil informasi ini akan dijaga kerahasiannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

T. ALFIANSYAH

## KARAKTERISTIK RESPONDEN

### A. BIODATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Usia :  < 20 tahun  21-30 tahun  
 31-40 tahun  41-50 tahun  
 > 51 tahun
4. Masa kerja :  1-2 tahun  3-4 tahun  
 5-7 tahun  8-10 tahun  
 > 11 tahun
5. Pendidikan :  SMA/MA  Sarjana/Pasca  
 D-III  Lainnya

### B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom pilihan jawaban sesuai dengan pendapat anda. Keterangan penilaian yang disediakan adalah:

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Tidak Setuju (TS) : 2

Kurang Setuju (KS) : 3

Setuju (S) : 4

Sangat Setuju (SS) : 5

### C. KUESIONER

#### Kemampuan Kerja ( $X_1$ )

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian				
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
KK1	1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan pengetahuan dan teknik yang diperoleh dari pelatihan					

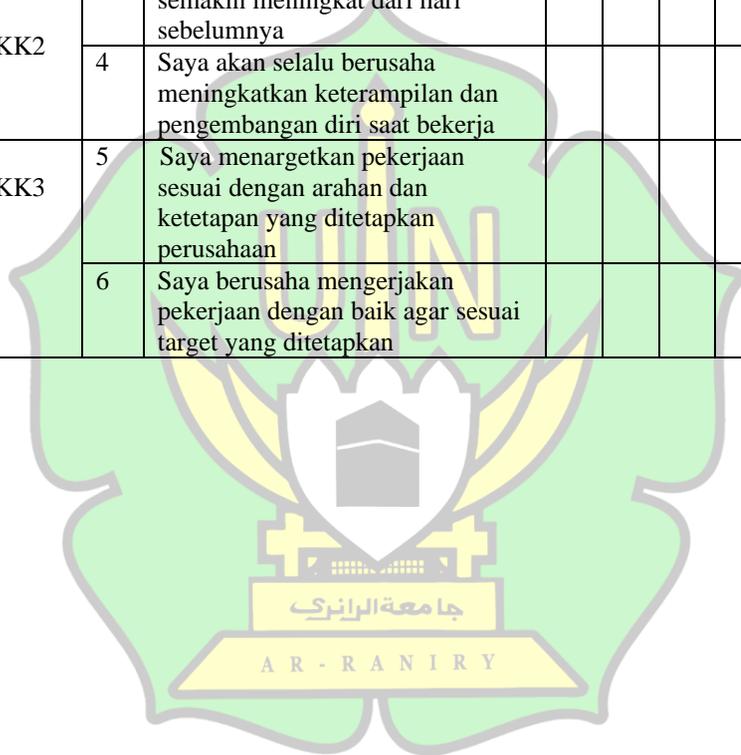
	2	Saya mampu mamahami dengan baik segala sistem kerja diperusahaan					
KK2	3	Saya memahami pekerjaan baik tentang karakteristik dan kondisi kerja					
	4	Saya mampu memahami kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik					
KK3	5	Saya mampu bekerja sama dengan tim					
	6	Saya mudah bersosialisasi dengan baik					

### Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian				
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
PK1	1	Masa kerja saya bekerja diperusahaan memudahkan saya dalam bekerja					
	2	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman seseorang					
PK2	3	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan					
	4	Pengalaman yang saya miliki membantu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan episien					
PK3	5	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan					
	6	Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja dapat bekerja lebih baik					

## Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian				
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
PKK1	1	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang ditugaskan					
	2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target yang telah ditetapkan					
PKK2	3	Hasil kerja yang dilakukan semakin meningkat dari hari sebelumnya					
	4	Saya akan selalu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengembangan diri saat bekerja					
PKK3	5	Saya menargetkan pekerjaan sesuai dengan arahan dan ketetapan yang ditetapkan perusahaan					
	6	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik agar sesuai target yang ditetapkan					



## Lampiran 2: Tabulasi Data

Tabulasi data jawaban pernyataan 50 responden

### 1. Kemampuan kerja ( $X_1$ )

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	TOTAL
1	4	4	4	4	5	5	26
2	4	4	4	5	5	4	26
3	4	5	5	5	4	5	28
4	4	4	5	5	4	4	26
5	4	4	4	4	5	5	26
6	4	4	5	4	5	4	26
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	5	4	4	4	25
9	4	4	4	5	4	4	25
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	5	5	5	4	5	28
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	5	5	5	5	5	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	5	4	5	5	4	27
28	4	4	4	4	5	5	26
29	5	4	4	5	4	5	27
30	4	5	4	4	4	5	26
31	4	4	4	4	4	4	24

<b>NO</b>	<b>KK1</b>	<b>KK2</b>	<b>KK3</b>	<b>KK4</b>	<b>KK5</b>	<b>KK6</b>	<b>TOTAL</b>
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	5	4	5	4	5	27
38	4	5	4	4	5	5	27
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	4	4	4	4	24
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	4	4	4	24
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24

## 2. Pengalaman kerja ( $X_1$ )

<b>NO</b>	<b>PK1</b>	<b>PK2</b>	<b>PK3</b>	<b>PK4</b>	<b>PK5</b>	<b>PK6</b>	<b>TOTAL</b>
1	5	5	4	4	4	5	27
2	4	4	4	4	5	5	26
3	4	4	4	5	4	5	26
4	5	5	5	4	4	5	28
5	5	5	5	4	5	4	28
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	5	5	4	5	27
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	5	4	4	28

NO	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	TOTAL
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	5	4	5	5	28
18	5	4	5	4	5	4	27
19	5	5	4	4	4	4	26
20	5	5	4	4	4	4	26
21	5	4	5	4	4	4	26
22	5	5	5	4	4	4	27
23	5	5	4	4	4	4	26
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	5	4	5	5	5	28
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	5	4	4	25
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	5	4	5	4	5	27
41	4	5	4	5	4	5	27
42	4	4	4	4	4	5	25
43	4	4	5	4	4	4	25
44	5	5	5	4	4	4	27
45	4	4	4	4	4	4	24

NO	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	TOTAL
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	5	4	4	4	5	26
48	4	4	4	4	5	5	26
49	4	4	5	5	4	5	27
50	5	5	5	5	4	4	28

### 3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

NO	PKK1	PKK2	PKK3	PKK4	PKK5	PKK6	TOTAL
1	4	4	5	4	5	5	27
2	4	4	4	4	4	5	25
3	4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	5	25
5	4	5	4	5	5	5	28
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	5	5	5	5	5	29
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	5	5	5	4	5	28
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	5	25
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	4	5	4	5	27
18	5	4	5	4	5	4	27
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	5	4	25
24	4	4	4	4	4	4	25
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24

NO	PKK1	PKK2	PKK3	PKK4	PKK5	PKK6	TOTAL
27	4	4	4	4	4	5	25
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	4	5	4	5	27
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	5	5	5	5	28
41	4	5	4	5	4	5	27
42	5	4	5	4	5	4	27
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	5	4	4	4	25
47	4	4	4	5	4	4	25
48	4	4	4	4	4	5	25
49	4	4	5	4	4	5	26
50	4	4	5	4	5	5	27

### Lampiran 3: Frekuensi Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	56,0	56,0	56,0
	Perempuan	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

## 2. Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	1	2,0	2,0	2,0
	21-30 Tahun	4	8,0	8,0	10,0
	31-40 Tahun	22	44,0	44,0	54,0
	41-50 Tahun	22	44,0	44,0	98,0
	> 51 Tahun	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

## 3. Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	1	2,0	2,0	2,0
	3-4 Tahun	4	8,0	8,0	10,0
	5-7 Tahun	14	28,0	28,0	38,0
	8-10 Tahun	17	34,0	34,0	72,0
	> 11 Tahun	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

## 4. Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/MA	5	10,0	10,0	10,0
	Sarjana/Pasca	12	24,0	24,0	34,0
	D-III	33	66,0	66,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

## Lampiran 4: Uji Validitas

### 1. Kemampuan kerja ( $X_1$ )

Correlations								
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	Total_KK
KK1	Pearson Correlation	1	,705**	,739**	,733**	,673**	,704**	,818**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK2	Pearson Correlation	,705**	1	,700**	,753**	,622**	,800**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK3	Pearson Correlation	,739**	,700**	1	,713**	,578**	,594**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK4	Pearson Correlation	,733**	,753**	,713**	1	,546**	,633**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK5	Pearson Correlation	,673**	,622**	,578**	,546**	1	,674**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK6	Pearson Correlation	,704**	,800**	,594**	,633**	,674**	1	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total_KK	Pearson Correlation	,818**	,845**	,789**	,809**	,751**	,818**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Pengalaman kerja (X<sub>2</sub>)

		Correlations						
		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	Total_PK
PK1	Pearson Correlation	1	,723**	,672**	,290*	,416**	,144	,734**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,041	,003	,320	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PK2	Pearson Correlation	,723**	1	,480**	,447**	,419**	,439**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,002	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PK3	Pearson Correlation	,672**	,480**	1	,459**	,504**	,307*	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,030	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PK4	Pearson Correlation	,290*	,447**	,459**	1	,418**	,594**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,041	,001	,001		,003	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PK5	Pearson Correlation	,416**	,419**	,504**	,418**	1	,563**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,000	,003		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PK6	Pearson Correlation	,144	,439**	,307*	,594**	,563**	1	,684**
	Sig. (2-tailed)	,320	,001	,030	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total_PK	Pearson Correlation	,734**	,794**	,771**	,721**	,740**	,684**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Correlations								
		PKK1	PKK2	PKK3	PKK4	PKK5	PKK6	Total_PKK
PKK1	Pearson Correlation	1	,588**	,652**	,585**	,652**	,397**	,785**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,004	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PKK2	Pearson Correlation	,588**	1	,553**	,869**	,553**	,649**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PKK3	Pearson Correlation	,652**	,553**	1	,517**	,740**	,530**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PKK4	Pearson Correlation	,585**	,869**	,517**	1	,517**	,663**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PKK5	Pearson Correlation	,652**	,553**	,740**	,517**	1	,447**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PKK6	Pearson Correlation	,397**	,649**	,530**	,663**	,447**	1	,760**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,001		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total_PKK	Pearson Correlation	,785**	,861**	,818**	,849**	,800**	,760**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Lampiran 5: Uji Reliabilitas

#### 1. Kemampuan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,926	6

#### 2. Pengalaman kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,835	6

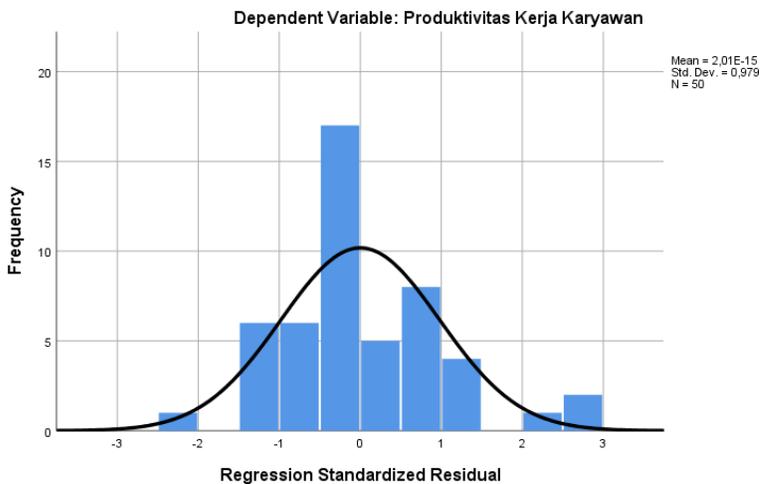
### 3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,897	6

### Lampiran 6: Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,87500370
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,078
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,041 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Histogram

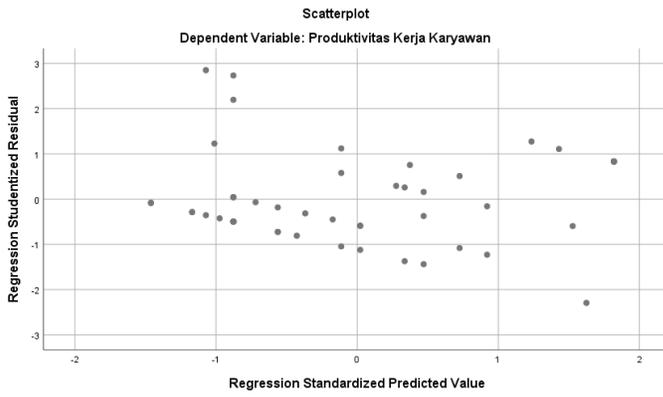


### Lampiran 7: Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	13,767	4,310
	Kemampuan kerja	-,129	,111
	Pengalaman kerja	,593	,125

a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

### Lampiran 8: Uji Heteroskedastisitas



### Lampiran 9: Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,767	4,310		3,194	,003
	kemampuan kerja	-,129	,111	-,138	-1,155	,254
	Pengalaman kerja	,593	,125	,566	4,737	,000

a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

### Lampiran 10: Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,767	4,310		3,194	,003
	kemampuan kerja	-,129	,111	-,138	-1,155	,254
	Pengalaman kerja	,593	,125	,566	4,737	,000

a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

### Lampiran 11: Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,414	2	42,707	11,652	,000 <sup>b</sup>
	Residual	172,266	47	3,665		
	Total	257,680	49			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi						

### Lampiran 12: Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576 <sup>a</sup>	,331	,303	1,91448
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

### Lampiran 13: Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

**Lampiran 14: Tabel t**

<b>P</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>r df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
<b>1</b>	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
<b>2</b>	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
<b>3</b>	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
<b>4</b>	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
<b>5</b>	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
<b>6</b>	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
<b>7</b>	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
<b>8</b>	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
<b>9</b>	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
<b>10</b>	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
<b>11</b>	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
<b>12</b>	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
<b>13</b>	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
<b>14</b>	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
<b>15</b>	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
<b>16</b>	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
<b>17</b>	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
<b>18</b>	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
<b>19</b>	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
<b>20</b>	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
<b>21</b>	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
<b>22</b>	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
<b>23</b>	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
<b>24</b>	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
<b>25</b>	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
<b>26</b>	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
<b>27</b>	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
<b>28</b>	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
<b>29</b>	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
<b>30</b>	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
<b>31</b>	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
<b>32</b>	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
<b>33</b>	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
<b>34</b>	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
<b>35</b>	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
<b>36</b>	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
<b>37</b>	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563

38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804

79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

**Lampiran 15: Tabel F**

df2= (n-k-1)	df1=(k-1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.98	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032